

СОЦІАЛЬНО-ОСОБИСТІСНІ КОМПЕТЕНЦІЇ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ПІДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО МОЛОДОГО СПЕЦІАЛІСТА

О. Е. Табала, викладач 1 категорії МК ДВНЗ «ПДТУ»

Сучасний стан ринку праці диктує необхідність додаткової якості спеціаліста-конкурентоспроможності.

Конкурентоспроможний фахівець має такі професійні й особистісні якості, які дають йому певні переваги перед іншими кандидатами при прийомі на роботу.

Згідно з даними соціологічних досліджень роботодавці відзначають, що для успішного працевлаштування молодих фахівців необхідна наявність як професійних, так і особистісних компетенцій. Серед причин, що заважає молодим фахівцям працевлаштуватися, роботодавці відзначають: відсутність професійного досвіду, високі амбіції, слабку мотивацію до праці, перенасичення ринку праці фахівцями даного профілю та ін.

Для того, щоб сьогоднішні студенти ВНЗ змогли розібратися в соціальних і економічних проблемах, необхідно, щоб вища школа була сучасною та інноваційною, а освітній процес - відкритим і гуманістично-спрямованим.

Важлива роль у формуванні соціально-особистісних компетенцій належить дисциплінам соціально-економічного циклу. Вони сприяють формуванню наступних соціально-особистісних компетенцій: компетенції культурно-ціннісної та особистісної орієнтації, компетенції соціальної взаємодії, компетенції комунікації.

Соціально-економічні дисципліни допомагають студентам здобути навички роботи в команді, проектування і прогнозування соціальних процесів, самостійності, відповідальності; прищеплюють лідерські якості, виховують прагнення до гідного виконання громадянського обов'язку.

Важливу роль у формуванні соціально-особистісних компетенцій має в процесі навчання особистість викладача, його професійна майстерність. Тільки викладач з високим рівнем загально-педагогічної підготовки і високої професійної компетенції здатний позитивно вплинути на формування соціально-особистісних компетенцій студентів.

Володіння викладачем інноваційними методами навчання позитивно позначається на формуванні соціально-особистісних компетенцій студентів.

Соціально-особистісні компетенції у процесі вивчення соціально-економічних дисциплін можуть формуватися тільки за умовою наявності позитивної мотивації до вивчення цих дисциплін.

Особистісні компетенції є важливим аспектом при прийомі на роботу і при переміщенні, просуванні співробітників усередині організації та їх розвитку.

Ситуацію з підготовкою молодих фахівців можна поліпшити, якщо цілеспрямовано працювати над розвитком особистих компетенцій в навчальному процесі.

Спеціальні методики існують і широко застосовуються, наприклад:

- інтерактивні технології кооперативного навчання «Коло ідей»;
- інтерактивні технології групового навчання «Мозковий штурм»;
- технології ситуативного моделювання «Рольова гра», «Зміни позицію»;
- методики «Управління емоціями»; «Тайм-менеджмент»;

Головне, що хотілося б донести до всіх студентів, що диплом навіть найпрестижнішого освітнього закладу не гарантує гарної роботи і заробітку. Звідси виникає важливість розвитку компетенцій як професійних, так і особистісних, що дозволить підвищити конкурентоспроможність молодих фахівців.

АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Т. И. Шалина, преподаватель, ММК ГВУЗ «ПГТУ»

Важным источником пополнения руководящих инженерно-технических кадров предприятий и организаций являются молодые специалисты высших учебных заведений.

Эффективность адаптации молодых специалистов в трудовом коллективе зависит от того насколько тесные, многообразные и глубокие отношения между вузами и предприятиями (организациями, компаниями и т.д.).

Работа с молодыми специалистами должна строится так, чтобы на каждом этапе обучения студентов производственная подготовка осуществлялась совместно с базовым предприятиями (организациями и т.д.) на принципе совмещения учебы с производственным трудом.

Подготовка молодых специалистов, ее формы и методы зависят от особенностей организационной структуры предприятия (организации, компании) и специфики производства.